

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, KOMPENSASI  
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA  
FARMA PLANT SEMARANG

Penyusun : Danang Indra Putranto  
NIM : 14020210151021  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

*Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1*

Semarang, Desember 2012

Dekan

Pembantu Dekan Bidang Akademis

Drs. Agus Hermani DS, MM  
NIP 19570807 198511 1 001

Drs. Herbasuki Nurcahyanto, M.T  
NIP 19600318 198710 1 001

Dosen Pembimbing :

1. Dra. Sri Suryoko, MSi ( ..... )

2. Drs. Handoyo Djoko W, M.Si ( ..... )

Dosen Penguji :

1. Reni Shinta Dewi, S.Sos. M.Si ( ..... )

2. Dra. Sri Suryoko, M.Si ( ..... )

3. Drs. Handoyo Djoko W, M.Si ( ..... )

## **Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang**

**Danang Indra Putranto<sup>1</sup> , Sri Suryoko<sup>2</sup> , Handoyo Djoko W<sup>3</sup>**

**danangindraputranto@yahoo.com**

### ***Abstract***

*Internal communication, labor compensation, and labor environment are the supporting factors in achieving higher labor satisfaction. When internal communication, labor compensation, and labor environment in a company are considered to be good, the rate of job satisfaction will be high so that the goal of a company could be achieved. The objective of this study is to investigate that there is an effect from internal communication, labor compensation, and labor environment toward job satisfaction In PT Kimia Farma Plant Semarang. The type of this study is explanatory research. The hypothesis used is internal communication ( $x_1$ ), labor compensation ( $x_2$ ), and labor environments ( $x_3$ ) have significant effect toward job satisfaction ( $y$ ). The technique of data collection used questionnaire, interview, and literature study. The amount of respondents is 95 and all populations member could be made as respondents. The techniques of data analysis are validity study, reliability study, simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis which is processed by SPSS 17 for Windows. The conclusion of this study is that internal communication the rate is to be good, labor compensation the rate is proper, and labor environment the rate is to be good toward job satisfaction in PT Kimia Farma Plant Semarang. The test result using SPSS showed that internal communication, labor compensation, and labor environments have positive effect high job satisfaction either simultaneously or partially. Suggestion that can be submitted is for the company to improve and increase the workplace condition especially in the production unit so that the employees feel calm and comfortable in the workplace, so as to have loyalty to bring satisfaction in working.*

*Keywords: Internal Communication, Labor Compensation, Labor Environment, Job Satisfaction.*

### **Abstraksi**

Komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Apabila komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja suatu perusahaan baik, maka kepuasan kerja karyawan yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Hipotesis yang diajukan yaitu bahwa komunikasi internal ( $x_1$ ), kompensasi kerja ( $x_2$ ), dan lingkungan kerja ( $x_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $y$ ). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, studi kepustakaan. Jumlah responden sebanyak 95 orang dan semua anggota populasi dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS 17 for Windows. Kesimpulan dari penelitian ini adalah komunikasi internal tergolong baik, kompensasi kerja tergolong layak, lingkungan kerja tergolong baik, dan kepuasan kerja karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang tinggi. Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Saran yang dapat disampaikan adalah perusahaan perlu meningkatkan dan adanya perbaikan mengenai kondisi suasana ruangan tempat kerja, khususnya pada bagian produksi. Agar karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja, sehingga mempunyai loyalitas untuk memunculkan kepuasan dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

---

<sup>1</sup> Danang Indra Putranto, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro, danangindraputranto@yahoo.com

<sup>2</sup> Sri Suryoko, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Handoyo Djoko W, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro

## Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya pada perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Stephen P. Robins (1996:24) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila hubungan komunikasi sesama teman sekerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan harmonis, selain itu karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan serta adanya kompensasi kerja yang menunjang kinerja karyawan dan juga kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari perputaran tenaga kerja yang rendah, dan keterlibatan dalam pekerjaan tinggi, prestasi kerja tinggi, dan selalu datang tepat waktu. Sedangkan kepuasan kerja karyawan rendah apabila hubungan komunikasi sesama teman sekerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan tidak harmonis, adanya perselisihan. Selain itu karyawan tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan sehingga mereka merasa tidak puas dengan hasil yang dilakukannya. Serta jumlah kompensasi yang tidak sesuai standart perusahaan serta ketidaknyamanan akan kondisi lingkungan kerja.

Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan maka dibutuhkan komunikasi internal yang baik, adanya kompensasi kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman. Komunikasi internal merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Zelko & Dance (dalam Arni Muhammad, 2005) komunikasi internal meliputi komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan, dan komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatannya. Untuk menciptakan komunikasi internal harus adanya kelancaran, nilai penting dan kemanfaatan dalam komunikasi oleh atasan, teman sekerja dan bawahan; kejelasan sumber komunikasi; informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kebanyakan); kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan; ketersediaan media informasi; dan adanya kesadaran atau pengakuan dari pihak perusahaan akan nilai-nilai dari arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik atasan dengan para karyawan.

Kemudian juga untuk meningkatkan kepuasan akan kerja karyawan maka di butuhkan kompensasi kerja yang cukup dan memadai. Menurut Robbins (2001 : 91) berpendapat bahwa kompensasi kerja merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawainya. Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Jika para karyawan di liputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang di terimanya, maka dampak bagi perusahaan juga akan bersifat negatif. Apabila suatu perusahaan tidak mampu menerapkan dan mengembangkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, perusahaan bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, perusahaan yang bersangkutan tidak akan mampu bersaing dan tujuan tidak akan tercapai. Sumber daya manusia merupakan modal utama perusahaan yang tidak dapat di ganti dengan teknologi secanggih apapun. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Maka berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi, sepenuhnya tergantung pada faktor manusia. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia secara tepat dan optimal sangat berpengaruh kepada kinerja yang di hasilkan perusahaan dalam bentuk produktivitas yang tinggi dan kepuasan kerja serta loyalitas kerja karyawan.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1990:42) lingkungan kerja non fisik adalah “suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak”. Karena apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat membuat karyawan cenderung untuk giat

bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, tetapi sebaliknya bila lingkungan kerja tidak memadai dan tidak mendukung maka karyawan cenderung untuk bermalas-malasan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik dikatakan nyaman apabila di tempat kerja karyawan dapat memenuhi kriteria seperti adanya kebersihan didalam tempat kerja, tersedia alat-alat perlengkapan kerja yang lengkap, penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, dan jauh dari suara bising/kegaduhan. Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan, seperti misalnya sistem pengawasan yang baik, pemberian jaminan sosial akan dapat memotivasi karyawan untuk dapat berprestasi dan bekerja dengan baik. Faktor komunikasi internal, kompensasi kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka nantinya berdampak pada prestasi yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Demikian halnya yang terjadi dengan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan produk obat seperti PT. Kimia Farma Plant Semarang juga menginginkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. PT. Kimia Farma Plant Semarang merupakan perusahaan yang bisnis intinya pada penjualan obat-obatan yang tersebar di beberapa Apotik. Untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat tersebut, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja melalui peningkatan kualitas kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi internal dianggap perlu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena apabila komunikasi yang terjalin diantara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan harmonis maka akan menciptakan suatu iklim yang menyenangkan sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja. Kemudian kompensasi kerja di berikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan loyal terhadap perusahaan untuk lebih giat bekerja, dengan begitu kepuasan kerja tidak tercapai sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja karyawan dapat dicapai dan perputaran karyawannya yang tinggi (*high turnover rates*) dapat dihindari yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Ditambah lagi dengan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Berdasarkan hal diatas penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang”.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (a) untuk mengetahui komunikasi internal yang terjadi pada PT. Kimia FarmaPlant Semarang (b) untuk mengetahui kompensasi kerja yang terjadi pada PT. Kimia Farma Plant Semarang (c) untuk mengetahui lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Kimia Farma Plant Semarang (d) untuk mengetahui kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Kimia Farma Plant Semarang (e) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara komunikasi internal dengan kepuasan kerja karyawan (f) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan (g) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan (h) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

## **Kajian Teori**

Menurut Zelko & Dance (dalam Arni Muhammad, 2005) komunikasi internal merupakan komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan, dan komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatannya. Untuk menciptakan komunikasi internal harus adanya kelancaran, nilai penting dan kemanfaatan dalam komunikasi oleh atasan, teman sekerja dan bawahan; kejelasan sumber komunikasi; informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kebanyakan); ketersediaan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan; kelengkapan media informasi; dan adanya kesadaran atau pengakuan dari pihak perusahaan akan nilai-nilai dari arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik atasan dengan para karyawan.

Media adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan tujuan. Media komunikasi internal menurut Ig. Wursanto (2002:85) adalah:

Media Komunikasi Internal Tertulis : Komunikasi yang dilakukan dalam bentuk tulisan atau tercetak. Keuntungan menggunakan media ini yaitu dapat diperbanyak tanpa mengubah isi informasi, dapat dipelajari setiap waktu dan dapat dijadikan dokumentasi. Misalnya surat, buku pedoman, majalah dan buletin, memo, papan pengumuman dan laporan kegiatan.

Media Komunikasi Internal Lisan : Komunikasi yang dilakukan dalam bentuk lisan atau kata-kata. Keuntungan menggunakan media ini adalah persoalan atau masalah dapat diselesaikan saat itu dan tidak memerlukan waktu yang cukup lama. Misalnya dengan menggunakan telepon, pertemuan atau rapat, wawancara, kunjungan dan konferensi.

Menurut Stephen P. Robins (1996:181) berpendapat kompensasi yang pantas, karyawan menginginkan system penggajian dan kebijakan promosi yang mereka anggap, tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

Manfaat kompensasi yang dapat di kelompokkan menjadi dua menurut Notoadmojo (1998 : 144) adalah sebagai berikut :

Manfaat Kompensasi Bagi Karyawan

Biaya Hidup : Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang di gunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktifitas yang optimal.

Kepuasan (*Satisfaction*) : Kepuasan adalah istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang di terima oleh karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktifitas perusahaan.

Manfaat Kompensasi Bagi Perusahaan

Memperoleh Karyawan yang Bermutu : Dengan tingkat kompensasi yang tinggi di harapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lenih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi. Karyawan-karyawan tersebut nantinya dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.

Menciptakan Loyalitas Karyawan : Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.

Menunjukan Kesuksesan Perusahaan : Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah hak karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan.

Menurut Alex S Nitisemito (1992 : 174) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut: “ Segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya”. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Anorogo dan Widiyanti (1990:42) lingkungan kerja non fisik adalah “suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak”. Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan, seperti misalnya sistem pengawasan yang baik, pemberian jaminan sosial akan dapat memotivasi karyawan untuk dapat berprestasi dan bekerja dengan baik.

Sedangkan lingkungan kerja fisik seperti yang dikemukakan Kartono (1994:129) yaitu lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah: (a) Kebersihan di tempat kerja, (b) Tata letak peralatan kerja, (c) Penerangan di tempat kerja, (c) Suhu udara di tempat kerja, (d) Suasana ruangan di tempat kerja, (e) Ketersediaan tempat ibadah, (f) Ketersediaan klinik pengobatan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut T. Hani Handoko (2001:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terpuaskan mempunyai tingkat keluar maupun kemangkiran yang lebih rendah. Ciri-ciri karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya terlihat dari kepuasan terhadap hubungan dengan sesama teman kerja dan juga atasan, kepuasan akan kompensasi yang diperoleh, kepuasan terhadap lingkungan kerja, dan kepuasan akan informasi yang diperoleh dalam usaha pencapaian peningkatan karir.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

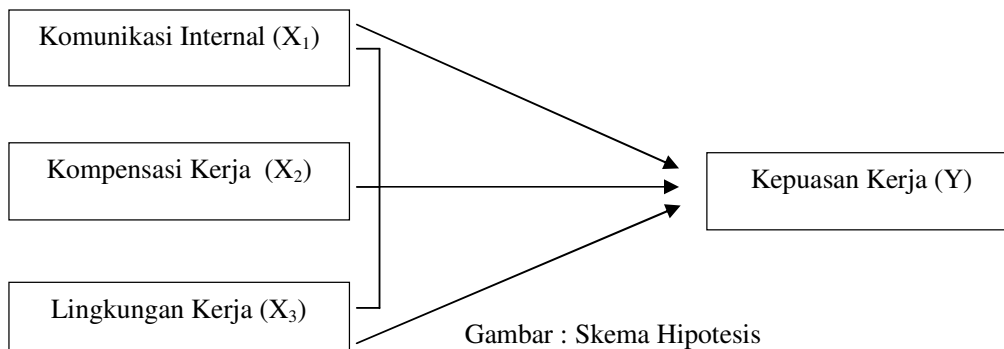
Ada pengaruh signifikan antara komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ada pengaruh signifikan antara kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ada pengaruh signifikan antara komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk memperjelas rumusan hipotesis diatas, berikut ini disajikan skema hubungan hipotesis tersebut :



Gambar : Skema Hipotesis

## Metode

Penelitian ini termasuk tipe penelitian yang bersifat menjelaskan dan menyoroti hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu tipe penelitiannya disebut "*Explanatory research*" atau penelitian penjelasan. Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh antara komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. Menurut Sugiyono (2004:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Kimia Farma Plant Semarang yang berjumlah 95 orang dan seluruhnya menjadi responden; dengan demikian penelitian ini menggunakan pendekatan sensus.

Skala pengukuran yang digunakan adalah *Skala Likert*. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode pengolahan data diawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan analisis regresi berganda



dengan alat bantu program SPSS 17 for Windows. Uji signifikansi menggunakan uji t (two tail) dan uji F.

## Hasil

Komunikasi internal yang terjalin pada karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang sudah berjalan dengan baik dan lancar sehingga karyawan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Hal ini di dukung dengan sebagian besar responden mengenai komunikasi internal pada PT. Kimia Farma Plant Semarang berpendapat baik sebesar 74,75% responden.

Kompensasi kerja yang diberikan oleh PT. Kimia Farma Plant Semarang sudah layak dan sudah sesuai dengan standar perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman serta mempunyai kepuasan dalam bekerja. Hal ini di dukung dengan sebagian besar responden mengenai kompensasi kerja pada PT. Kimia Farma Plant berpendapat layak sebesar 71,59% responden.

Lingkungan kerja yang ada pada PT. Kimia Farma Plant Semarang tergolong baik, rapi dan bersih sehingga karyawan merasa nyaman dan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Hal ini di dukung dengan sebagian besar responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Kimia Farma Plant Semarang berpendapat baik sebesar 72,64% responden.

Penilaian sebagian besar responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar responden berpendapat sebesar 84,21% responden. Dengan jumlah prosentase tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya komunikasi internal berjalan baik, kompensasi kerja yang diberikan layak dan lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik dan karyawan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

## Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil			
		t hitung / F hitung	Signifikansi	Determinasi	Hipotesa
1	Komunikasi Internal ( $X_1$ ) Kepuasan Kerja (Y)	0,339	0,000	67,60%	Ha Diterima
2	Kompensasi Kerja( $X_2$ ) Kepuasan Kerja (Y)	6,344	0,000	77,90%	Ha Diterima
3	Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Kepuasan Kerja (Y)	1,000	0,000	69,20%	Ha Diterima
4	Komunikasi Internal ( $X_1$ ), Kompensasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja(Y)	114,816	0,000	79,10%	Ha Diterima

Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah 2012

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi internal ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 67,60%. Artinya bahwa komunikasi internal memberi pengaruh sebesar 67,60% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 32,40% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

Kompensasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 77,90%. Artinya bahwa kompensasi kerja memberi pengaruh sebesar 77,90% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 22,10% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu sebesar 69,20%. Artinya bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 69,20% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 30,80% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

Komunikasi internal ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial. Adjusted R square atau Koefisien Determinasi sebesar 79,10% menunjukkan bahwa komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 79,10% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 20,90% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

## **Pembahasan**

Menurut Zelko & Dance (dalam Arni Muhammad, 2005) komunikasi internal meliputi komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan, dan komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatannya. Untuk menciptakan komunikasi internal harus adanya kelancaran, nilai penting dan kemanfaatan dalam komunikasi oleh atasan, teman sekerja dan bawahan; kejelasan sumber komunikasi; informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kebanyakan); kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan; ketersediaan media informasi; dan adanya kesadaran atau pengakuan dari pihak perusahaan akan nilai-nilai dari arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik atasan dengan para karyawan.

Dari hasil penelitian pada PT. Kimia Farma Plant Semarang, sebanyak 5,26% responden dan 69,49% responden mengenai komunikasi internal dalam penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan, antara sesama karyawan, mengenai tugas dan pekerjaan, kelengkapan media informasi dan komunikasi timbal balik antara atasan kepada bawahan, sudah berjalan dengan baik dan lancar dan hasilnya memuaskan bagi karyawan dan menilai bahwa komunikasi internal penilaiannya sangat baik dan baik. Sehingga memunculkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi internal dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan maka dibutuhkan komunikasi internal yang baik.

Menurut Stephen P. Robins (1996:181) berpendapat kompensasi kerja yang pantas, karyawan menginginkan system penggajian dan kebijakan promosi yang mereka anggap, tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan kerja mungkin dihasilkan. Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Dari hasil penelitian pada PT. Kimia Farma Plant Semarang, sebanyak 4,21% responden dan 67,37% responden mengenai pemberian gaji dari perusahaan, pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan tugas-tugas dan pekerjaannya, ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi kerja, mengenai tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya yang sudah sesuai dengan standar dari perusahaan dan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan masing-masing karyawan yang bekerja dan menilai bahwa kompensasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya penilaiannya sangat layak dan layak. Sehingga memunculkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.



Menurut Anorogo dan Widiyanti (1990:42) lingkungan kerja non fisik adalah “suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak”. Karena apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat membuat karyawan cenderung untuk giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, tetapi sebaliknya bila lingkungan kerja tidak memadai dan tidak mendukung maka karyawan cenderung untuk bermalas-malasan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik dikatakan nyaman apabila di tempat kerja karyawan dapat memenuhi kriteria seperti adanya kebersihan didalam tempat kerja, tersedia alat-alat perlengkapan kerja yang lengkap, penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, dan jauh dari suara bising/kegaduhan. Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan, seperti misalnya sistem pengawasan yang baik, pemberian jaminan sosial akan dapat memotivasi karyawan untuk dapat berprestasi dan bekerja dengan baik.

Dari hasil penelitian pada PT. Kimia Farma Plant Semarang, sebanyak 5,26% responden dan 67,38% responden mengenai kondisi kebersihan lingkungan kerja, tata letak peralatan kerja, penerangan di tempat kerja, mengenai suhu udara diruangan kerja, suasana ruangan kerja, kondisi tempat ibadah, klinik pengobatan, pengawasan keamanan lingkungan kerja, dan adanya kesempatan untuk maju bagi karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman, loyalitas serta memunculkan kepuasan dalam bekerja dan menilai bahwa lingkungan kerja yang ada pada perusahaan penilaiannya sangat baik dan baik. Sehingga memunculkan pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma Plant Semarang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain sebagai berikut :

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi internal ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Nilai Koefisien Determinasi ( $KD$ ) yaitu sebesar 67,60%. Artinya bahwa komunikasi internal memberi pengaruh sebesar 67,60% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 32,40% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

Kompensasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Nilai Koefisien Determinasi ( $KD$ ) yaitu sebesar 77,90%. Artinya bahwa kompensasi kerja memberi pengaruh sebesar 77,90% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 22,10% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Nilai Koefisien Determinasi ( $KD$ ) yaitu sebesar 69,20%. Artinya bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 69,20% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 30,80% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

Komunikasi internal ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Adjusted R square atau Koefisien Determinasi sebesar 79,10% menunjukkan bahwa komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 79,10% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 20,90% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

Komunikasi Internal secara umum sudah baik dan berjalan lancar, namun ada yang berpendapat cukup baik. Sehingga perlu diperhatikan mengenai komunikasi timbal balik antara atasan kepada bawahan. Misalnya dengan atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka.

Lingkungan kerja secara umum yang diberlakukan oleh PT. Kimia Farma Plant Semarang dalam kategori sudah baik namun ada yang berpendapat cukup baik. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan dan adanya perbaikan mengenai kondisi suasana ruangan tempat kerja. Agar karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja, sehingga mempunyai loyalitas untuk memunculkan kepuasan dalam bekerja.

## Daftar Referensi

- Anorogo, Panji & Nanik, W. *Psikologi Industri*. Jakarta : Rineka Cipta. 1998.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, K. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Bandung: Raja Grafindo Persada. 1994.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1992.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Strategi Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto, IG. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius. 2002.